



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en la Institución
Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná - 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Huber Agustín Candela Cubillas (ORCID: 0000-0003-1887-8615)

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo (ORCID: 0000-0003-2186-7458)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

LIMA-PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios por permitirme lograr mis metas
y a mi familia, por su valioso apoyo
Incondicional que siempre me inspira
para salir adelante y a triunfar.

Agradecimiento

El reconocimiento a la UCV por los estudios académicos realizados y concluidos, lo cual ayudó a contribuir a que pudiera culminar la elaboración de mi tesis magistral.

A un docente amigo al asesor Mg. Pedro Félix Novoa Castillo de la UCV por ofrecerme su orientación constante y apoyo incondicional.

Este trabajo de investigación quiero agradecer a los maestros de la I.E Mariscal Benavides quienes me brindaron la oportunidad de efectuar mi análisis de trabajo.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): CANDELA CUBILLAS, HUBER AGUSTIN

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20150 MARISCAL BENAVIDES LUNAHUANÁ - 2019

Fecha: 12 de abril de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Abner Chavez Leandro

Firma:

SECRETARIO: Mg. Julio Bernal Pacheco

Firma:

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaración jurada

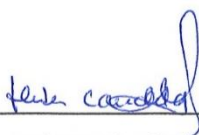
Yo, Huber Agustín Candela Cubillas, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 06276541, con la tesis titulada: "Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná - 2019".

Declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, Marzo del 2019



Huber Agustín Candela Cubillas

DNI.N°06276541

Presentación

Señores miembros del Jurado, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, dejo a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado: “Relación entre clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019”, La investigación tiene el propósito de determinar el grado de influencia de las variables “Clima institucional y el desempeño docente”

La presente investigación está dividida en siete capítulos: En el capítulo I Introducción: Contiene la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, Hipótesis y los objetivos. Capítulo II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos.

Capítulo III. Resultados. Capítulo IV discusión de los resultados. Capítulo V. Se presenta las conclusiones. Capítulo VI Las recomendaciones. Capítulo VII Las referencias bibliográficas, donde se mencionan las fuentes de información para la presente investigación.

En esta investigación se halló que existe relación positiva con una correlación media entre las variables de clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019, determinado por el Rho de Spearman 0.264.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

Índice	pagina
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación de problema	23
1.5. Justificación del estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	25
II. Método	26
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables, operacionalización	28
2.3. Población y muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Método de análisis de datos	34
2.6. Aspectos éticos	35
III. Resultados	36

3.1. Análisis descriptivo	37
3.2. Contrastación de hipótesis	47
IV. Discusión	52
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones	57
VII. Referencias	59
Anexos	63
Anexo 01: Matriz de consistencia	
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 03: Certificado de validez de expertos	
Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos análisis de fiabilidad (alfa de Cronbach)	
Anexo 05: Base de datos de las variables de estudio	
Anexo 06: Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del estudio	
Anexo 07: Grado de relación según coeficiente de correlación.	

Índice de tablas	Página
Tabla 1. Operacionalización de la variable clima institucional	29
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente	30
Tabla 3. Cuestionario de clima institucional	31
Tabla 4. Resultados de la validez de contenido del instrumento del clima institucional	33
Tabla 5. Resultado de la validez de contenido del instrumento desempeño docente.	33
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos de clima institucional y desempeño docente.	34
Tabla 7. Niveles de confiabilidad	34
Tabla 8. Niveles del clima institucional	37
Tabla 9 Nivel de comunicación	38
Tabla 10 Nivel de motivación	39
Tabla 11 Nivel de confianza	40
Tabla 12 Nivel de participación	41
Tabla 13 Niveles del desempeño docente	42
Tabla 14 Nivel de capacidad pedagógica	43
Tabla 15 Nivel de emocionalidad	44
Tabla 16 Nivel de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	45
Tabla 17 Nivel de la relación interpersonal	46
Tabla 18 Coeficiente de correlación de spearman de las variables el clima institucional y el desempeño docente	47
Tabla 19 Correlación comunicación y el desempeño docente en docentes	48
Tabla 20 Correlación motivación y el desempeño docente en docentes	49
Tabla 21 Correlación confianza y el desempeño docente en docentes	50
Tabla 22 Correlación participación y el desempeño en docentes	51

Índice de figuras	Página
Figura 1 Niveles de frecuencias del clima institucional	37
Figura 2 Niveles de frecuencias de la comunicación	38
Figura 3 Niveles de frecuencias de la motivación	39
Figura 4 Niveles de frecuencias de la confianza	40
Figura 5 Niveles de frecuencias de la participación	41
Figura 6 Niveles de frecuencias de desempeño docente	42
Figura 7 Niveles de frecuencias de las capacidades pedagógicas	43
Figura 8 Niveles de frecuencias de la emocionalidad	44
Figura 9 Niveles de frecuencias de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones	45
Figura 10 Niveles de frecuencias de la relación interpersonal	46

Resumen

El presente trabajo de investigación establece la relación entre Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

La investigación es de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, con base en el enfoque cuantitativo de diseño no experimental. La población de estudio estuvo formada por 80 docentes que laboran en la Institución Educativa del distrito de Lunahuaná, Cañete. El muestreo fue de tipo no probabilístico intencional. Se aplicó cuestionarios sobre el clima institucional y desempeño docente. Dichos cuestionarios fueron validados por peritos y se comprobó el grado de confiabilidad (Alfa Cronbach) de los instrumentos mencionados para luego efectuar la aplicación correspondiente.

Los resultados estadísticos nos indicaron que existen un coeficiente de relación positiva y con un nivel de relación media de Rhode Spearman 0.264 entre las variables: el clima institucional y desempeño docente con un nivel de significancia de $p=0.018$, muestra que p es menor que 0.05, lo que permite establecer que la relación es significativa, por otro lado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto quiere decir que el clima institucional tiene relación positiva y significativa con el desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Palabras claves: Clima, Institucional, desempeño, docente.

Abstract

This research work establishes the relationship between Institutional Climate and Teaching Performance in the Educational Institution N ° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná - 2019.

This research work establishes the relationship between Institutional Climate and The research is of a basic type of correlational descriptive level, based on the quantitative non-experimental design approach. The study population was formed by 80 teachers who work in the Educational Institution of the district of Lunahuaná, Cañete. The sampling was intentional non-probabilistic type. Questionnaires were applied on the institutional climate and teaching performance. These questionnaires were validated by experts and the degree of reliability (Alfa Cronbach) of the aforementioned instruments was verified to then carry out the corresponding application.

The statistical results indicated that there is a coefficient of positive relationship and with a mean relationship level of Rho de Spearman 0.264 among the variables: the institutional climate and teacher performance with a level of significance of $p = 0.018$, shows that p is less than 0.05 , which allows establishing that the relationship is significant, on the other hand the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. This means that the institutional climate has a positive and significant relationship with the teaching performance in the educational institution N ° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Keywords: Climate, Institutional, performance, teacher.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Actualmente se evidencia una idea desfavorable acerca de los centros Educativos, esto se debe a una deficiente transmisión de información y escasa comprensión que existe, las diferencias interpersonales, poco a poco van creando rompimiento de relaciones humanas que no es bueno para la comunidad educativa, así mismo puede perjudicar el buen desempeño docente y el logro de enseñanza de los escolares. Para lograr la mejora y el cambio positivo se busca un entorno cálido donde se pueda practicar el respeto, la comunicación, la participación, la tolerancia y la confianza que debe haber entre los compañeros de trabajo, por eso que las relaciones interpersonales son tan importantes y puede ser una causa de motivación, dinamización e influye favoreciendo un buen desenvolvimiento del docente.

A nivel Internacional, para Menarguez (2004). Es verdad que en las instituciones educativas hay problemas internos que impiden el desarrollo de un trabajo de manera grupal; así mismo, existen situaciones que podrían afectar el desempeño de un docente; tal como el desequilibrio emocional, propios de las desavenencias en una Institución Educativa, el agobio por el arduo trabajo que en algunos casos afectan el desempeño docente. Martin (1999), En un clima institucional debe haber un ambiente social de integración donde se tiene que tomar en cuenta aspectos como actitudes, apreciaciones, virtudes e intereses de cada trabajador y que puedan ser expresadas dentro de sus vínculos profesionales y personales.

A nivel Nacional, Minedu (2016), Se manifiesta sobre la importancia trascendental que se da a la evaluación del docente en cuanto a su desempeño en aula y como se desenvuelve, pues de acuerdo a los criterios emitidos, con miras a perfeccionar la enseñanza y contar con mejores docentes, que brinden una buena formación a los estudiantes, busca un perfil adecuado, para la excelencia docente, de esta manera exista un equilibrio en su relación personal de manera estable y de calidad, que brinde la satisfacción de sus necesidades de juego, descubrimiento, así como un intercambio pertinente en los diferentes contextos de su vida con los demás integrantes de la comunidad.

De acuerdo con el marco para la buena enseñanza (2015), los profesores están la posibilidad en mejorar, entonces es posible que los aprendizajes sean más

fructíferos en los estudiantes y podrán llegar a la resolución de los retos en momento que se pueda presentar durante su desarrollo personal, es decir lograra ser competente además llegara a conocerse a sí mismo y su contexto, lo cual permitirá desarrollar en él su autonomía, su comunicación y la relación es importante ya que existe una interrelación entre sus pares que le proporcionara seguridad e identificación, esto abre el camino a una madurez adecuado de acuerdo a la edad. Es preocupante que a nivel de institución los maestros trabajen de manera individual, solo ven sus intereses particulares, dejando de lado la participación colectiva de la Institución, por eso es indispensable mantener un adecuado clima Institucional y así va generara un buen desempeño docente.

La investigación que se pretende desarrollar se busca definir si las variables en estudio se relacionan y así nos permitirán tomar las medidas correctivas y con el objetivo de mejorar los niveles de aprendizaje de esta manera obtener un buen rendimiento escolar de los alumnos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Trabajos previos internacionales:

Luengo (2013) presenta trabajo; *Clima organizacional y desempeño profesional en educación inicial*, se aplicó un estudio descriptivo correlacional, el cual cuenta con un objetivo general de indagar la relación entre las variables. Se evidencio que el estudio contaba con una muestra de 5 directores y 44 profesores, siendo así una muestra total de 49 profesionales de la educación. La formación recolectada se hizo mediante una hoja de cuestionarios, para realizar la colección de información, uno aplicándose a los directores y docentes, el mismo que medirá la variable en estudio. Los instrumentos estuvieron conformados por 36 ítems, para ello se optó por preguntas con respuestas dicotómica en la escala de Lickert. Según los datos obtenidos en la investigación y considerando los análisis realizados con respecto a las variables en estudio, se llegó a la conclusión que los valores se incrementaron en la primera variable, cual hizo posible que la segunda variable se incremente en forma significativa. Por lo tanto, dichos los resultados indican que debe promoverse y construir una buena relación institucional armoniosa y así el desempeño laboral mejorara.

Zanz (2017) Realizó una investigación sobre *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua (2016)*. Planteó dos variables, al analizarlos se deduce que la variable clima el cual se manifiesta en la institución de estudio esta considerado medianamente favorable y desfavorable, demostrando un liderazgo escasamente participativo y con respecto al desempeño es bajo en la toma de decisiones. Los escuestados refieren que si mejora el clima organizacional habrá un mayor desempeño y relaciones interpersonales por lo tanto habrá bienestar en los colaboradores.

Para Silva (2011), Realizó una investigación sobre: *Rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes, en el colegio Sara Serrano de Maridueña Cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro en el periodo lectivo 2010 – 2011*. El objetivo formulado es conocer las características del clima institucional, toma gran importancia el desenvolvimiento del profesor en el aula y como lleva a cabo el rol de los aprendizajes con los estudiantes el cual es muy importante para lograr una educacion de calidad. La muestra estuvo conformada por profesores y directivo del centro educativo. Aplicó como instrumento denominado encuesta con diez reactivos, el cual miden tres dimensiones como: La gerencia, la curricula y el liderazgo como factor en el progreso del clima a nivel institucional. Por ello en esta investigacion se determina que en la Institución Educativa Sara Serrano de Maridueña al analizar los datos aplicados a los sujetos de estudio de la institucion se ve que cada integrantes del colegio labora independientemente y es lo que se manifiesta en el ámbito real.

Hernández (2014) Realizó un estudio sobre *Las implicancias de las habilidades sociales y como afecta la relación interpersonal entre los profesores que laboran en el Instituto Nacional de Educación San Antonio Suchitepéquez*. Para ello se planteó los objetivos que ayudara a escudriñar si existe relación en los planteamientos realizados. El trabajo presenta característica descriptiva correlacional, siendo un estudio de tipo práctico y/o experimental y de lineamiento de corte transversal y de nivel correlacional. Las unidades de la muestra la conformaron 85 profesores, además de aplicarse un instrumento como la hoja de cuestionario. De esta forma al realizar el análisis estadístico arrojo una buena correlación $r = 0,676$ en las variables, y el $\alpha = 0,05$ y $p = 0,000$. Concluyéndose

que la formación de equipo de trabajo, la comunicación, ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, son factores importantes en un centro de trabajo, el cual mejora una buena relación entre sus pares.

1.2.2. Trabajos previos nacionales:

Sanchez (2016) Al realizar un estudio cuyo titulo es *Clima Institucional y relación con el desempeño docente en educación secundaria, Centro Educativo “Antenor Orrego” Distrito Bellavista – Callao, 2016*. Cuyo planteamiento es, si existe una relación entre las variables; el aspecto metodológico se tiene que el tipo y nivel de investigación es decriptivos - correlacional, utilizando como instrumentos el cuestionario para ambas variables. El estadístico Alfa de Cronbach arrojo 0,82, siendo aceptable el cual esta relacionado con el clima institucional y de 0,80 para el desempeño del profesor. Al aplicar la correlación paramétrica de pearson a los resultados se puede evidenciar la relación moderada entre la magnitud de la variable del clima institucional: Respecto a la práctica docente, no siendo asi para la variable en mención y la dimensión definida como nivel de participacion. El resultado final con respecto a $p = 0,001$ y el grado de correlación de 0,592 evidencia relación de nivel medurado entre las dos variables en estudio aplicada en la muestra.

Gutierrez (2018) Presenta su trabajo *Clima Institucional y desempeño docente en la I.E Nuestra Señora de Fátima 2018*. teniendo como objetivo la determinación en cuanto a la relación de las variables. En cuanto al aspecto metodológico es, no experimental y diseño correlaccional, donde se utilizó como medio para obtener información el cuestionario, los datos fueron los insumos para desarrollar la prueba de correlación. La prueba de hipótesis y la determinación del correlación se obtuvieron mediante la prueba estadistica Tau C de Kendall. Según los resultados del tratamiento estadístico permiten decir que existen suficientes certezas para indicar que se encuentra una correspondencia importancia en la existencia de correlación entrelas variables derterminadas, donde los valores presentados dan sustento ($T_c=0,891$, $p=0,000$).

Sandoval (2015) Realizó un estudio al cual denominó, *Clima institucional y desempeño docente del centro educativo particular, sedes en Puente Piedra*,

Carabayllo y Santa Rosa – 2015. Su objetivo general formulado es saber la relación entre ambas variables. Estudio no experimental, con diseño descriptivo correlacional, comprobando el vínculo que hay en ambas variables de estudio. El clima institucional fue evaluado con un instrumento elaborado por el autor Martin Bris, adecuado por Perez Huaman (2010) en la cual se evaluó el desempeño del profesor y con la aplicación del cuestionario elaborado por Valdes Veloz, adaptado por Salluca Salluca (2010). Los datos estadísticos de esta investigación se obtuvieron aplicando dichos instrumentos. La prueba de hipótesis resultó ($p < 0.01$) confirmando como verdadera la hipótesis planteada. Se Determina entonces una relación muy importante con las variables planteadas.

Placencia (2017) Realizó una investigación con el título, *Clima organizacional y la relación con el desempeño del educador nivel secundaria, Red 2, Distrito de San Juan de Miraflores 2017*. Se planteó principalmente la relación de las dos variables. Su estudio es básica, con estudio transversal - correlacional. Cuya muestra poblacional la conforman 148 docentes del nivel secundaria. Se utilizaron las encuestas y como instrumento el cuestionario. Estos fueron validados por profesionales expertos en la materia y cuyo valor arrojado es de 0.879 para la primera variable y 0.945 para la segunda variable, por lo que se determina una fiabilidad. El análisis realizado indica que existe una relación ($r = 0.93$, $p < 0.01$) para las dos variables, indicando que se encuentra una correlación alta de las variables de estudio.

Montoya (2016) En su investigación titulada *Relación entre clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos: caso PTS Perú 2015*. Cuyo objetivo fue el efecto que tiene el clima sobre el desempeño en los trabajadores utilizando como información el estudio de casos con la aplicación de cuestionarios y focus group, finalmente se concluye que hay relación muy importante en las dos variables.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Clima Institucional

Definición

Alvarado (2003), de acuerdo a su investigación sobre el clima laboral señala que las empresas conjuntamente con el personal, muestran un ambiente acogedor o en su defecto lo opuesto, pues ello determina que la organización se desenvuelva en un ambiente favorable (p.95).

Alves, (2000) refirió que:

El clima laboral esta influenciada por la forma de llevar a cabo como se relacionan los integrantes o trabajadores, por ello la necesidad de una comunicación que transmita respeto a las opiniones de los demás, logrando motivación, son algunos de los elementos que propician un clima favorable y como resultado se logra mayor productividad en el ámbito laboral (p. 24).

Sin embargo para Martin (2000), en su investigación sobre clima institucional, refiere que en las instituciones públicas y privadas debe existir una gestión de liderazgo y con innovación, de este modo el clima laboral o institucional se ve fortalecida (p. 103). Según Viñas (2004), considera que instituciones existe un clima institucional, el cual es un componentes fundamental que mejora la calidad en una institución educativa. Es así que al mejorar las relaciones interpersonales en un centro Educativo, esta se ve reflejada en la calidad educativa (p. 21).

Dimensiones del clima institucional

Martin (1999), señaló diversas dimensiones que son de gran importancia en el presente estudio, este aspecto de la investigación está orientado a medir el impacto del clima institucional:

Dimension 1 : Comunicación

Consiste en evidenciar la efectividad en las composiciones y se debe buscar una comunicación adecuada, ya que no existen grupos sin ella, a la vez no se puede

entender a la comunicación solo con hecho de informarse entre las personas, si no que la comprensión de ciertos conceptos (Martin, 1999).

Dimension 2 : *Motivación*

Es uno de los factores importantes donde se dice que es el grado en que se encuentran motivados, tanto el docente como el estudiante de la institución y tambien el nivel de satisfacción con el trabajo que realiza, hay reconocimiento social de la tarea realizada (Martín, 1999). Por otro lado Robbins (1987), afirma que con la motivación, alcanza niveles de mejoramiento y llega a realizar acciones con empeño, pues ello hace posible un desarrollo personal, motivado por el liderazgo del quien conduce la institución. (p. 123).

Dimension 3 : *Confianza*

Tambien es una dimensión importante ya que hace posible que las personas ponen sus confianza en otras. Para lo cual se considera las actitudes de cada trabajador o empleado como estos influyen y dan un buen servicio, esto mejora los niveles de confianza, dejara en sus manos cierto roles, asi como pretender en el apoyo al desarrollo de aquellos que estan a sus cargo (Martin, 1999). Al reflejarse un buen nivel de confianza entre trabajadores, refuerza los compromisos que existen entre ellos, en la cual pueden compartir sus ideas y opiniones en forma acertiva.

Dimension 4 : *Participación*

Alude a la intervención de los educadores comprometidos con la organización o la institución educativa, como se sabe toda organización tiene en su plan de trabajo ciertas actividades en la que se involucra al personal, desde la que se proyecta a la comunidad, hasta las que se refieren a la calidad educativa o productiva. Dentro del ámbito educativo lo docentes tratan de concientizar y fomentar la intervención del alumnado en las actividades que serán útiles para el desarrollo personal del alumno, asi tambien cuenta los otro agentes educativos para que apoyen en bien de sus hijos y de la institución (Martin, 1999).

1.3.2. Desempeño docente

Definición

Con respecto al profesional docente, involucra al quehacer educativo, el mismo que se refleja en los aprendizajes de los estudiantes. Además hace referencia a como se desenvuelve el docente. Para Valdés (2004), es la marcha de los conocimientos adquiridos durante su formación de su carrera, para él una buena práctica docente se refieren al manejo pertinente de los aspectos teórico – práctico, los cuales se reflejan en el cambio de conducta del estudiante ante una situación planteada, ello es en virtud a su preparación; el cual permite dominar las técnicas, estrategias, métodos para llevar acabo el proceso de aprendizaje.

Del mismo modo Valdés (2009), afirma que son los líderes pedagógicos, padres de familia y estudiantes quienes tienen a su cargo el poner en marcha la evaluación del desempeño profesional de los profesores, utilizando para ello métodos procedimiento e instrumentos. En conclusión sobre la evaluación al desempeño docente se puede afirmar que hay funciones inherente a la función del docente y se llega al éxito obtenido en el ejercicio del cargo en el que se encuentra laborando.

Para el Ministerio de Educación (2014), el desempeño del pedagogo, se encuentra dentro del marco del buen desempeño del profesor, por lo que existe indicadores de evaluación en la cual permitirá establecer el dominio del docente en cuanto a los fundamentos teóricos y como se desenvuelve en aula durante el proceso de aprendizaje, siendo así, se puede determinar si cumple con las competencias profesionales e idóneas para trabajar con estudiantes y lograr mejores aprendizajes.

Dimensiones del desempeño docente

Se considera las siguiente dimensiones para la investigación.

Dimensión 1: *Capacidad Pedagógica*

Minedu (2014), la considera como formación científica especializada, en la que el docente demuestra dominio teóricos científicos del arte de enseñar con destreza, y con gran manejo de herramientas tecnológica con creatividad. Para Valdés

(2004), Son las acciones pedagógica que se realiza el docente demostrando profesionalismo.

Dimensión 2 : *Emocionalidad*

Según Valdés (2004), resalta la importancia de que el docente aprenda a manejar ciertas emociones que pueden perjudicar el éxito de los aprendizajes, de tal manera que logre controlarlo en forma adecuada, teniendo autocontrol en cada uno de los eventos que lleva a cabo, ya sea con cualquiera de los agentes educativos.

Diemesión 3 : *Responsabilidad en el desempeño de sus funciones*

Para Valdés (2004), esto implica el cumplimiento de la norma del rol de educador en cada uno de las actividades, desde la parte administrativa hasta la preparación de sus documentos técnico pedagógicos, así mismo llevar a cabo las jornadas que hagan posible el mejoramiento de la labor educativa.

Dimensión 4 : *Relaciones Interpersonales*

Valdés (2004), manifiesta que es importante que el docente cultive una buena relación con todos los agentes educativos, y todos aquellos que se relacionen con la institución educativa. Es importante señalar que las relaciones de desempeño involucre una buena relacion con todos los integrantes de Centro Educativo, dentro y fuera de ella, así como en otras actividades fuera de clase, que se manifiesta en trabajos escolares extracurriculares y el compromiso, en virtud de su gran profesionalismo y vocación de servicio, (Minedu, 2014).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general:

¿Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?

1.4.2. Problemas específicos:

Problema específico 1

¿Existe relación entre comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?

Problema específico 2

¿Existe relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?

Problema específico 3

¿Existe relación entre confianza y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?

Problema específico 4

¿Existe relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación teórica

Indagación de gran actualidad y con el interés de innovar y mejorar los procesos administrativos. El clima institucional implica que quienes laboran en una institución educativa llegan a lograr el éxito esto permitirá desarrollar un espacio de diálogo, de compromiso en los trabajos y los planes institucional.

La presente investigación está enfocada en llegar a comprender como se manifiesta las relaciones interpersonales en el Centro Educativo y de la misma manera acerca del desempeño del docente en las diversas esferas de su función educativa, así mismo será importante el aporte teórico que va a generar nuevos conocimientos.

1.5.2. Justificación práctica

Es justificable, ya que la labor educativa con los estudiantes y la planificación de la misma se da en ambientes educativos, el cual permitirá a los docentes reflexionar con respecto al desempeño docente y así mejorar su labor en el aula, también nos va permitir que el equipo directivo de la institución educativa averiguara la situación real del clima institucional con el objetivo de lograr la unión con la comunidad educativa y así mejorar cada uno de los procesos que involucra el aprendizaje.

1.5.3. Justificación metodología

Cumpliendo con la rigurosidad del método científico, en cumplimiento de la metodología de la investigación, para ello los instrumentos fueron evaluados por expertos, para comprobar si están correctamente formulados y midan lo que se quiere investigar Martin (1999), por lo que cada ítems que presenta el cuestionario, deben estar correctamente formulados y contextualizados, así podrá medir el desempeño docente Valdés (2004), para dicho estudio se sometieron los instrumentos a la fiabilidad o confiabilidad, para ello se utilizó el estadístico alfa Cronbach.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general:

Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

1.6.2. Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Existe relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre motivación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Hipótesis específica 3

Existe relación entre la confianza y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Hipótesis específica 4

Existe relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivo general:**

Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

1.7.2. Objetivos específicos:**Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la motivación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la confianza y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

II. Método

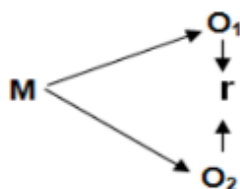
2.1. Diseño de investigación

Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015) manifiestan; el presente documento de investigación tiene el diseño descriptivo - correlacional, por lo que el fenómeno en estudio se da en un momento determinado y está comprendido como un estudio no experimental

El estudio es de corte transversal, estudiándose el fenómeno en un momento determinado.

Dicho diseño se basa en la relación que hay en las variables, con respecto a la misma muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2003).

Comprendiendo:



M: Docentes I.E del distrito de Lunahuaná, Cañete.

O1: Clima Institucional

O2: Desempeño docente

R: Variable V1 y V2

Enfoque

De acuerdo al estudio se consideró utilizar el enfoque cuantitativo ya que la información recolectada que se analizó, permitirá determinar la contrastación de la hipótesis planteada en dicha investigación. (Zevallos, palomino, Peña, Zevallos y Orizano. (2015).

Método

En cuanto al método se utilizó el hipotético-deductivo, el cual está basado en los fundamentos teóricos del cual se basa la formulación de la hipótesis, que luego es constatado en forma empírica, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015).

Por lo tanto es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles

consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas. Así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la anunciación.

Tipo de investigación

Es básica, el cual se considera constructos teóricos que aún no fueron estudiados tácitamente en forma preliminar, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2015).

2.2. Operacionalización Variables

2.2.1. Variables 1: Clima Institucional

Definición conceptual:

Se define como la existencia de liderazgo en los organismos estatales y privados, como el planteamiento de actividades innovadoras, es así que de algún un modo el clima laboral o institucional se ve fortalecida, Martin (2000).

Definición operacional:

Se evidencia por el valor de clarificación de las dimensiones e indicadores que propone Mario Martin Bris: Comunicación, motivación, participación y confianza.

2.2.2. Variable 2: Desempeño docente

Definición conceptual:

Es la aplicación de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, para Valdés (2004).se refiere al dominio teórico – práctico, que se ve reflejada en el rendimiento de los escolares, por lo cual se tomará decisiones adecuadas y pertinentes, así como de su liderazgo en diversos asuntos relacionados a la labor docente, ello en virtud a la preparación del docente el cual permite dominar las técnicas, estrategias, métodos para llevar a cabo el proceso de enseñanza.

Definición operacional:

Se evidencia por el valor de clarificación de los indicadores y dimensiones de desempeño docente propuestos por Héctor Valdés Veloz: Capacidades

pedagógica, Emocionalidad, responsabilidad en la labor docente y las relaciones interpersonales.

2.2.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
Comunicación	Comunicación/ Traslado de información Rapidez / Agilidad Respeto Aceptación Espacios y horarios Ocultar información.	1 al 6		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)
Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7 al 13	1(MB) 2(B) 3(R) 4(A) 5(MA)	Bajo (7 – 16) Medio (17– 26) Alto (27 – 35)
Confianza	Confianza Sinceridad	14 al 18		Bajo (5 – 11) Medio (12– 18) Alto (19 – 25)
Participación	El profesor propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación.	19 al 30		Bajo (12 – 28) Medio(29 – 45) Alto (46 – 60)

Fuente: Martin (1999)

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Nivel y rango
Capacidades Pedagógica	-Definiciones, explicación y orientación de los objetivos que imparte. -Selección, organización y tratamiento de los contenidos. -Utilización de medios de enseñanza.	1 al 6		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 –30)
Emocionalidad	-Vocación pedagógica -Autoestima. -Capacidades para actuar con justicia y realismo. -Nivel de satisfacción con la labor que realiza.	7 al 12	1(MB) 2(B) 3(R) 4(A) 5(MA)	Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	-Asistencia y puntualidad al colegio y a sus clases. -Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes. -Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.	13 al 18		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)
Relaciones interpersonales	-Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de los escolares. -Expectativas respecto al desarrollo de sus colegas. -Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de géneros, razas y situación. Socioeconómica.	19 al 24		Bajo (6 – 14) Medio (15– 23) Alto (24 – 30)

Valdés (2004)

2.3. Población

Consta de 80 profesores de Centro Educativo del distrito de Lunahuaná Cañete, estos conforman 100% de la población de estudio.

Peña, Palomino, Zevallos y Orizano (2015) definen población como conjunto de sujetos que conforman preliminarmente el estudio en la investigación, para su

observación en un lugar y momento determinado, estas unidades también son llamadas unidades estadísticas los cuales son observables durante el desarrollo de una experimentación (p.140).

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Peña, Palomino, y Orizano (2015), La Indica como una agrupación de recursos que está destinado a la recolección de datos (p.154).

Para tal caso, se elaboró dos cuestionarios que fueron validadas y se obtuvo la confiabilidad pertinente y se aplicó el estadístico para la fiabilidad. Ambas variables conforman estos instrumentos indicados y se aplicaron todos los docentes que conforman la muestra, en una hora lugar determinado según indica la investigación.

Instrumento

Se hizo uso de dos hojas de cuestionario, referente al clima institucional así como al desempeño docente, en el que se especifica los ítems para cada dimensión.

Tabla 3

Cuestionario de clima institucional

Patentado por Martin, (1999), el mismo que consta de 30 reactivos y las siguientes dimensiones.

Ficha técnica

Denominación:	Clima institucional
Autor :	Martin (1999)
Adaptación :	Huber Candela (2019)
Objetivo :	Evaluar el clima institucional
Aplicación :	Individual y grupal
Tiempo :	De 10 a 15 minutos
Nivel de medición:	Escala politómica

Escala de medición: 1= MB

2= B

3= R

4= A

5= MA

Niveles y rangos:

Comunicación: B (6-14), M (15-23), A (24-30)

Motivación: B (7-16), M (17-26), A (27-35)

Confianza: B (5-11), M (12-18), A (19-25)

Participación: B (12-28), M (29-45), A (46-60)

Población censal : Está conformado por 80 docentes

Validez de contenido: Juicio de experto: Aplicable

Confiabilidad : Alfa de Cronbach: 0,977

Cuestionario de desempeño laboral docente

Se utilizó el inventario de desempeño docente, Valdés (2004). El mismo que cuenta con 24 reactivos, que miden las siguientes dimensiones de la variable en estudio.

Ficha técnica

Denominación: Desempeño docente

Autor : Valdés (2004)

Adaptación : Huber Candela (2019)

Objetivo : Evaluar el nivel de desempeño docente

Administración: Individual y Grupal

Tiempo : 10 a 15 minutos

Nivel de medición: Escala politómica

Escala de medición: 1= MB

2= B

3= R

4= A

5= MA

Niveles y rango: Bajo (6-14)

Medio (15-23)

Alto (24-30)

Población censal : Esta conformado por 80 docentes

Validez de contenido: Juicio de experto: Aplicable

Confiabilidad : Alfa de Cronbach: 0,976

Validez:

Su resultado se muestra en la tabla N°4, en donde los expertos en la materia, emitieron su juicio con respecto a la formulación del ítem.

Tabla 4

Resultado de la validez del clima institucional

Juez experto	Resultado
Mg. Pedro Félix Novoa Castillo	Aplicable
Mg. Nilo Colquepisco Paucar	Aplicable
Mg. Juan Carlos Baños Ramos	Aplicable

Tabla 5

Resultado de la validez de desempeño docente

Juez experto	Resultado
Mg. Pedro Félix Novoa Castillo	Aplicable
Mg. Nilo Colquepisco Paucar	Aplicable
Mg. Juan Carlos Baños Ramos	Aplicable

Tomando en cuenta la tabla 5 y 6 se precisa la calificación categórica de ambas variables de estudio, emitidos por los expertos en la materia, concluyéndose que su validez de contenido es apta para su aplicación según los sujetos de estudio.

Confiabilidad:

Para tal caso se aplicó una prueba piloto y se verificó los instrumentos elaborados de tal forma que se pudo administrar el estadístico alfa de Cronbach, de respuestas politómica.

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos de clima institucional y desempeño docente

Variable	Alfa de Cronbach	N° ítems
Clima institucional	,977	30
Desempeño docente	,976	24

Base de datos.

De acuerdo tabla N° 6 se observa en las variables de estudio que arrojan alta confiabilidad siendo el clima institucional de 0,977, y desempeño docente de 0,976, por lo tanto, se concluye que están correctamente formulados los ítems y miden lo que se desea estudiar.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,20	Muy baja confiabilidad
De 0,21 a 0,40	Baja confiabilidad
De 0,41 a 0,60	Moderada confiabilidad
De 0,61 a 0,80	Alta confiabilidad
De 0,81 a 1	Muy alta confiabilidad

Valderrama (2013)

2.5. Método de análisis de datos

Para continuar, se administró una encuesta a la muestra conformada por 80 profesores según la investigación, del cual se obtuvo datos y después se hizo la valoración y construcción de las tablas en el programa de Excel y los datos fueron importados al programa estadístico SPSS V. 21, la cual brida la base de datos del estudio piloto e investigación para tener los porcentajes, tablas, estadísticos descriptivos, rango, frecuencia, coeficiente de correlación, según los objetivos que se establecieron dicha investigación.

Se hace uso del análisis descriptivo de los datos recolectados, empleando tablas y gráficos que mostraron los resultados concluyentes ambas variables en

estudio, el cual estuvo en relación con sus dimensiones. Cabe señalar que se utilizó tablas de contingencia para señalar los datos analizados.

2.6. Aspectos éticos

El proceso de desarrollo de la tesis se hizo respetando la veracidad de la información, así como la confiabilidad de la información y el anonimato de los profesores que participaron en la investigación, por lo que para su aplicación se tuvo la autorización del líder pedagógico.

III. Resultado

3.1.Resultados descriptivos

3.1.1. Clima Institucional

Tabla 8

Niveles del clima institucional en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Niveles	(fi)	(%)
Medio	9	11,25
Alto	71	88,75
Total	80	100,0

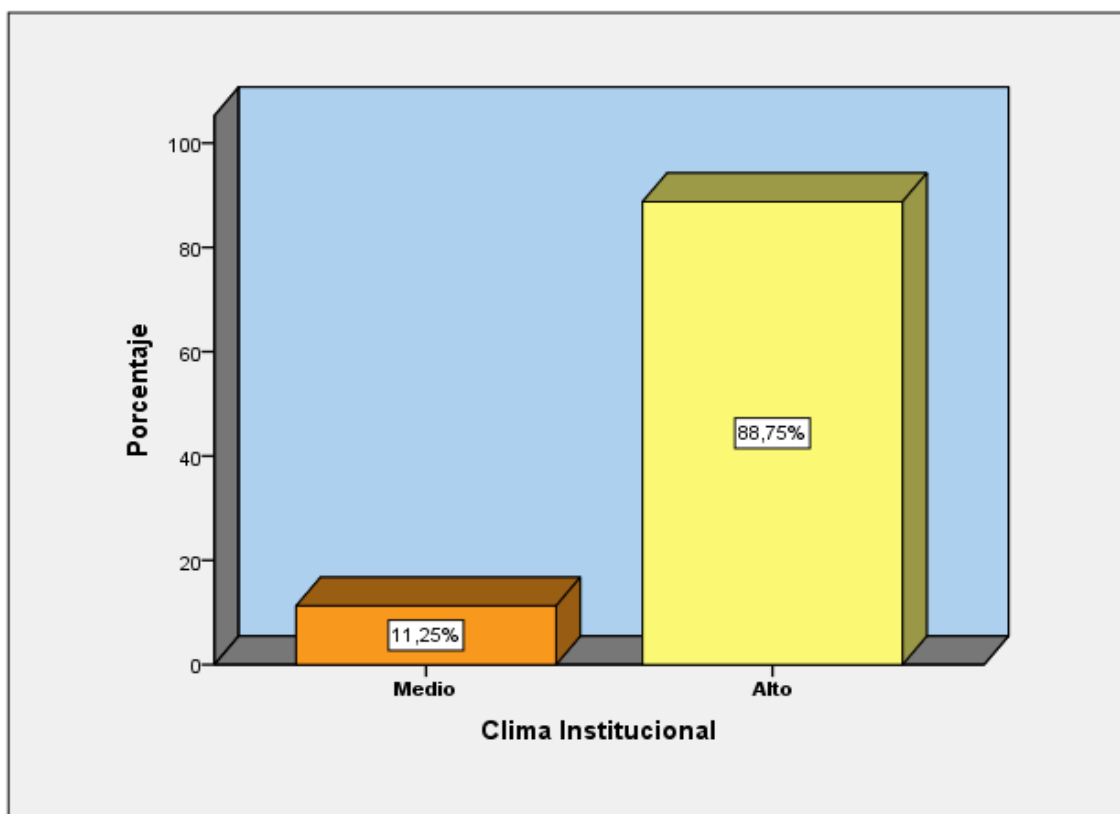


Figura 1. Niveles de frecuencias del clima institucional en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se demuestra en la tabla 9 y figura 1, de un total de 80 profesores, siendo el 100%, el (11.3% = 11 profesores) se ubica en un nivel medio y el (88,8% = 71 profesores) se localiza nivel alto del clima institucional de la I.E N° 20150 M.B.

3.1.2. Comunicación

Tabla 9

Nivel comunicación en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	15	18,8
Medio	62	77,5
Alto	3	3,8
Total	80	100,0

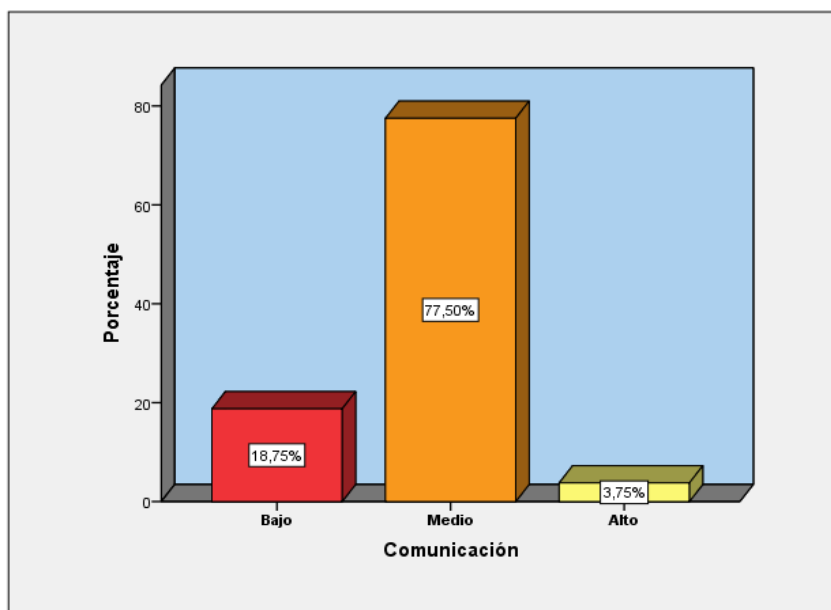


Figura 2. Niveles de frecuencias de la comunicación en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se evidencia en la tabla 10 y figura 2, de un total de 80 profesores, siendo el 100%, el (18,8% = 15 profesores) se ubica en un nivel bajo, el (77.5% = 62 profesores) se localiza en un nivel medio y el (3,8% = 3 profesores) se ubica un nivel alto en la dimensión de comunicación I.E N° 20150 Mariscal Benavides.

3.1.3. Motivación

Tabla 10

Nivel motivación en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	9	11,3
Medio	55	68,8
Alto	16	20,0
Total	80	100,0

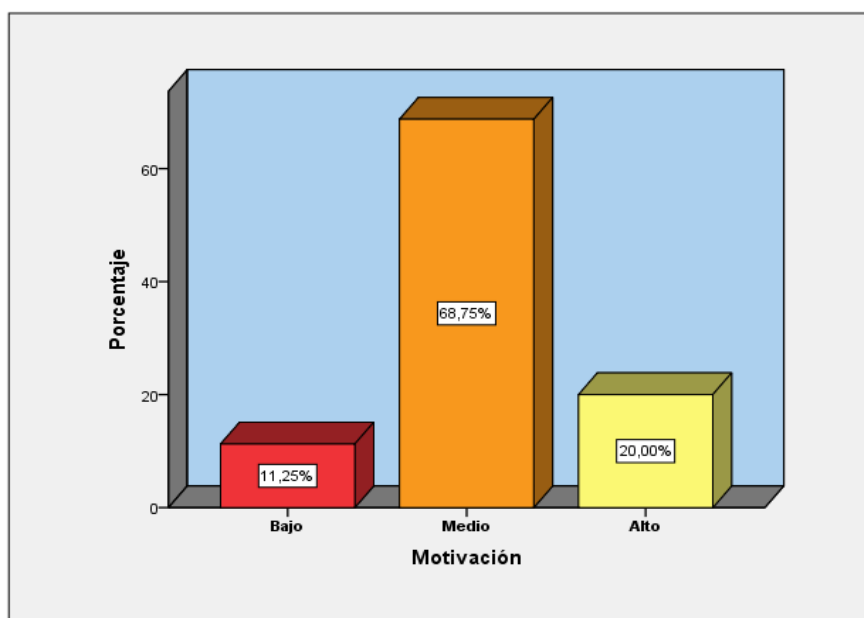


Figura 3. Niveles de frecuencias de la motivación I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se observa en la tabla 11 y figura 3, de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 11,3% = 9 profesores) se ubica en un nivel bajo, (el 68,8% = 55 profesores) se localiza en un nivel medio y (el 20% = 16 profesores) se ubica nivel alto en la dimensión de motivación I.E N° 20150 Mariscal Benavides.

3.1.4. Confianza

Tabla 11

Nivel confianza en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Niveles		
Bajo	9	11,3
Medio	50	62,5
Alto	21	26,3
Total	80	100,0

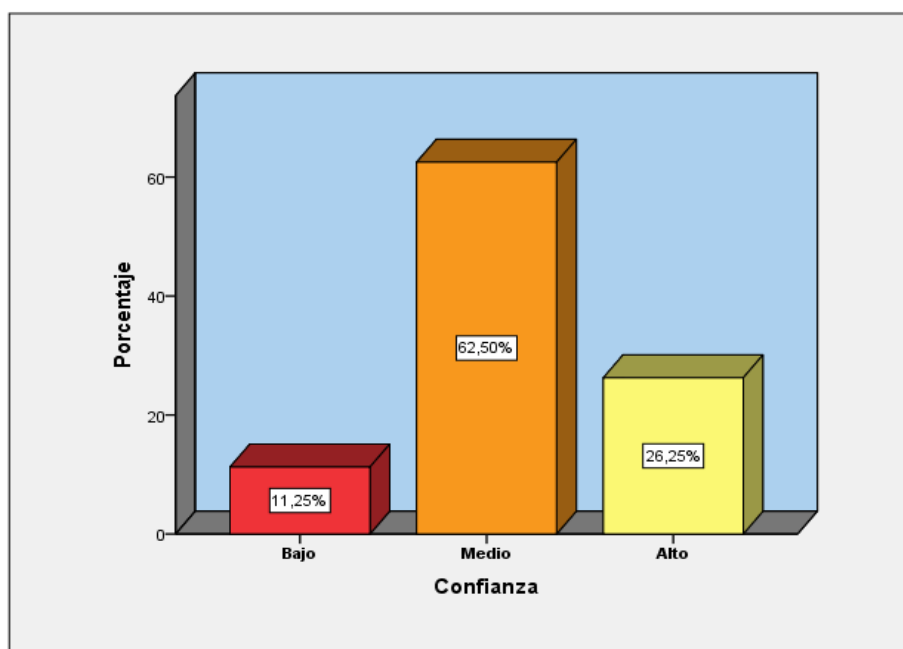


Figura 4. Niveles de frecuencias de la confianza en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se evidencia en la tabla 12 y figura 4, de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 11,3% = 9 profesores) se localiza en el nivel bajo, (el 62,5% = 50 profesores) se ubica nivel medio y (el 26,3% = 21 profesores) se ubica nivel alto en la dimensión de confianza de la I.E N° 20150 Mariscal Benavides.

3.1.5. Participación

Tabla 12

Nivel participación en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	5	6,3
Medio	52	65,0
Alto	23	28,7
Total	80	100,0

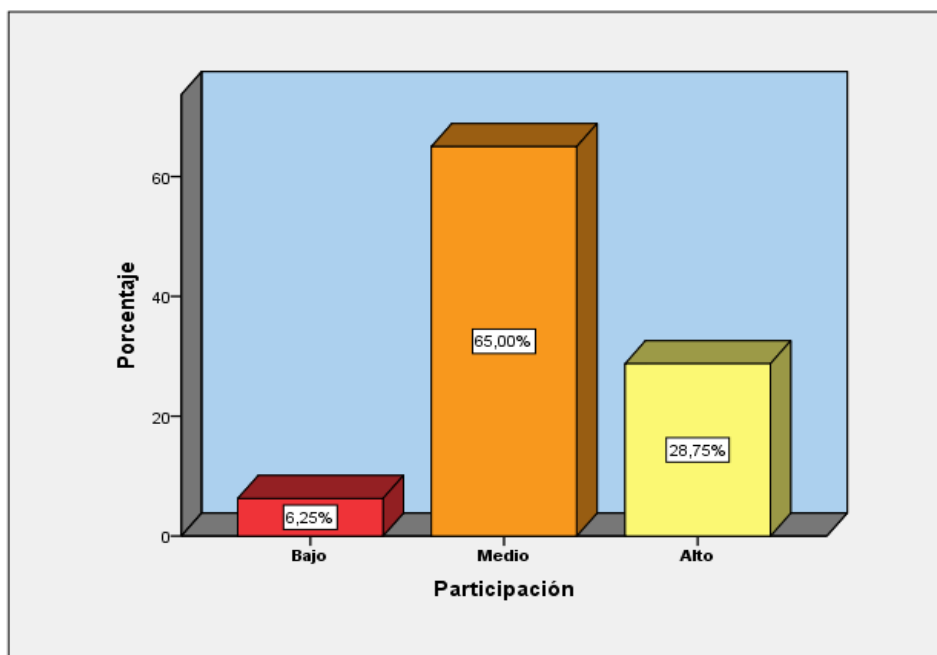


Figura 5. Niveles de frecuencias de la participación en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se evidencia en la tabla 13 y figura 5, que de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 6,3% = 5 profesores) se ubica en un nivel bajo, el 65% = 52 profesores) se localiza en un nivel medio y (el 28,7% = 23 profesores) se ubica nivel alto en la dimensión de participación I.E N° 20150 M.B.

3.1.6. Desempeño docente

Tabla 13

Niveles de desempeño docente institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019

Niveles	(fi)	(%)
Medio	33	41,3
Alto	47	58,8
Total	80	100,0

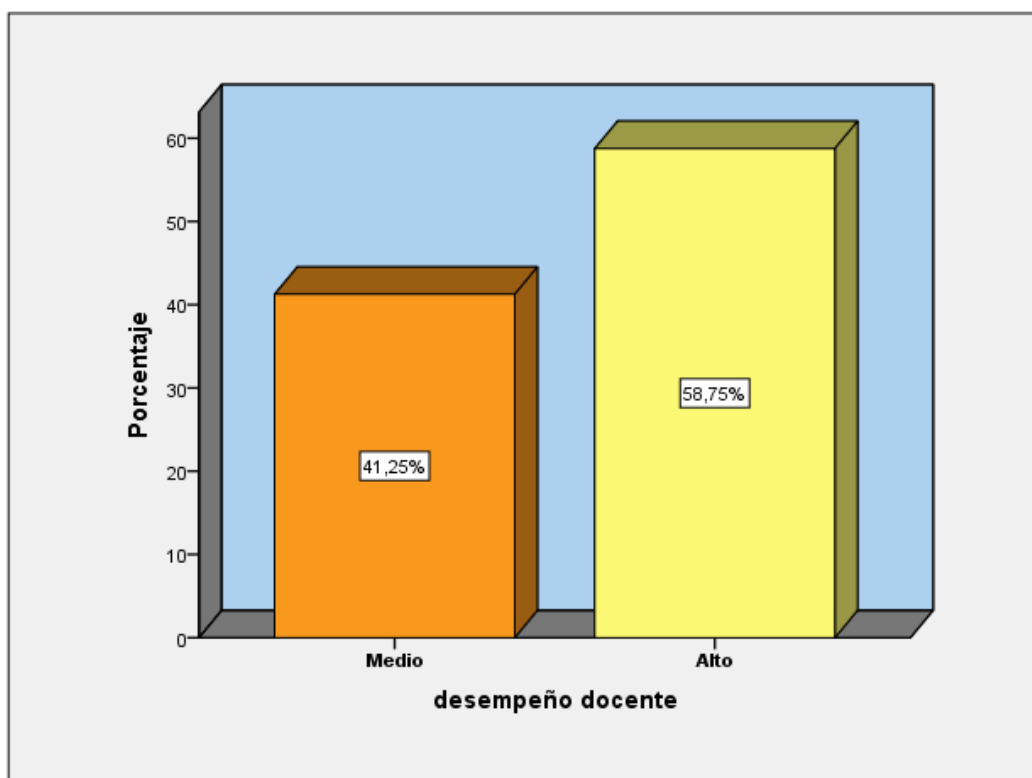


Figura 6. Niveles de frecuencias de desempeño docente en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se indica en la tabla 14 y figura 6, que de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 41,3% = 33 profesores) se ubica en un nivel medio y (el 58,8% = 47 profesores) se localiza en nivel alto el desempeño docente de la I.E N° 20150 Mariscal Benavides.

3.1.7. Capacidades pedagógicas

Tabla 14

Nivel de las capacidades pedagógicas en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	62	77,5
Alto	18	22,5
Total	80	100,0

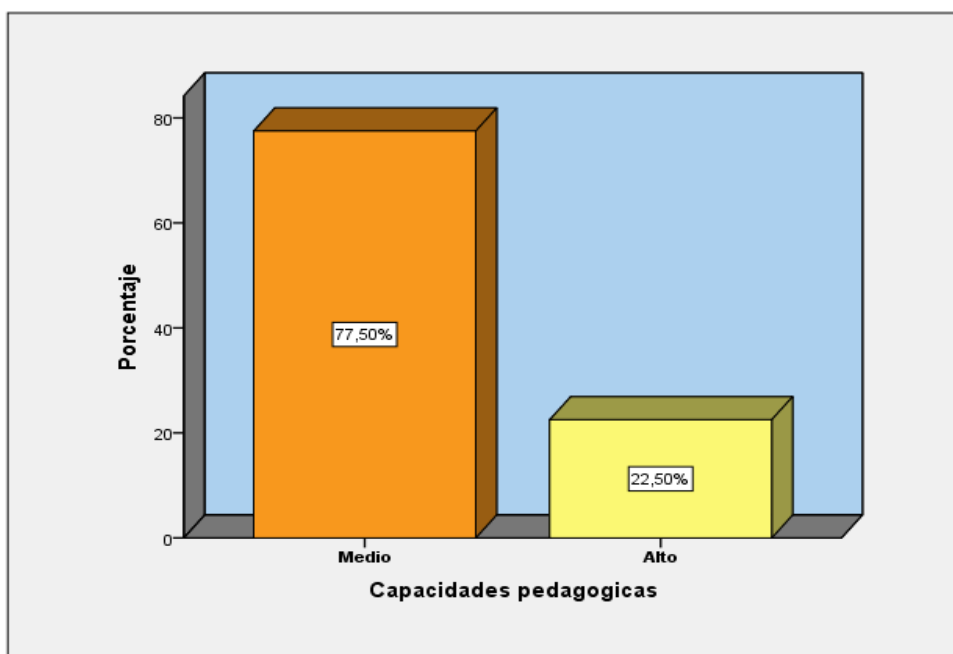


Figura 7. Niveles de frecuencias de las capacidades pedagógicas en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se indica en la tabla 15 y figura 7, que de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 77,5% = 62 profesores) se ubica en un nivel medio y (el 22,5% = 18 profesores) se ubica en una escala alta en la dimensión de capacidades pedagógica de la I.E N° 20150 Mariscal Benavides.

3.1.8. Emocionalidad

Tabla 15

Nivel de la emocionalidad en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	37	46,3
Alto	43	53,8
Total	80	100,0

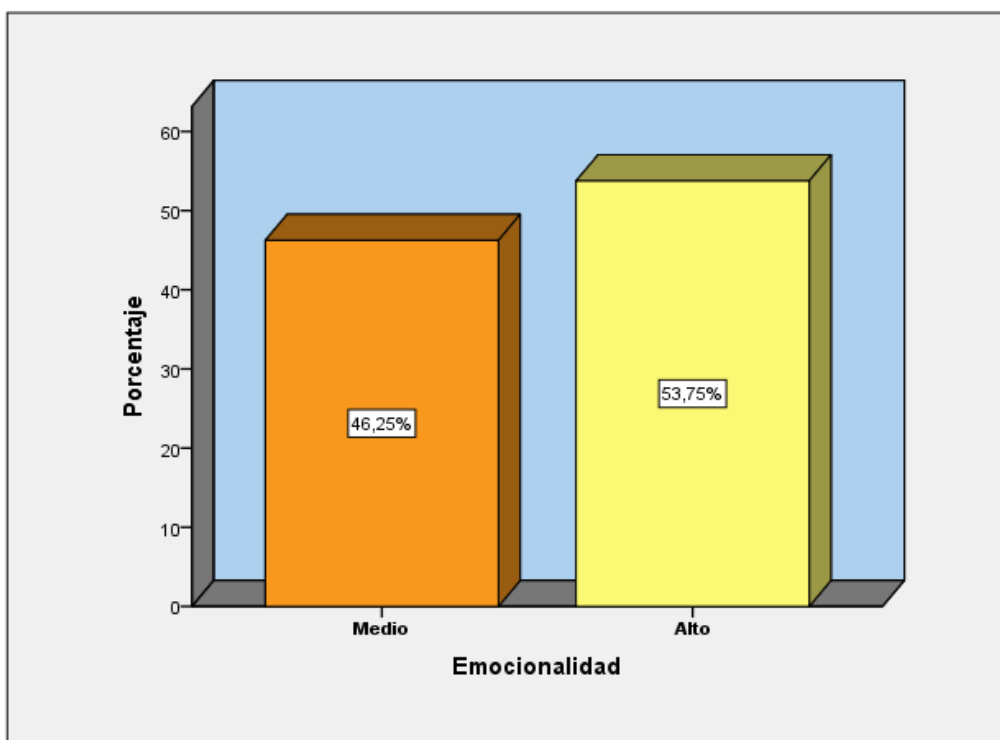


Figura 8. Niveles de frecuencias de la emocionalidad en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se evidencia en la tabla 16 y figura 8, que de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 46,3% = 37 docentes) se ubica en un nivel medio y (el 53,8% = 43 profesores) se ubica en un nivel alto dimensión de emocionalidad de la I.E N° 20150 Mariscal Benavides.

3.1.9. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Tabla 16

Nivel de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Niveles	(fi)	(%)
Medio	43	53,8
Alto	37	46,3
Total	80	100,0

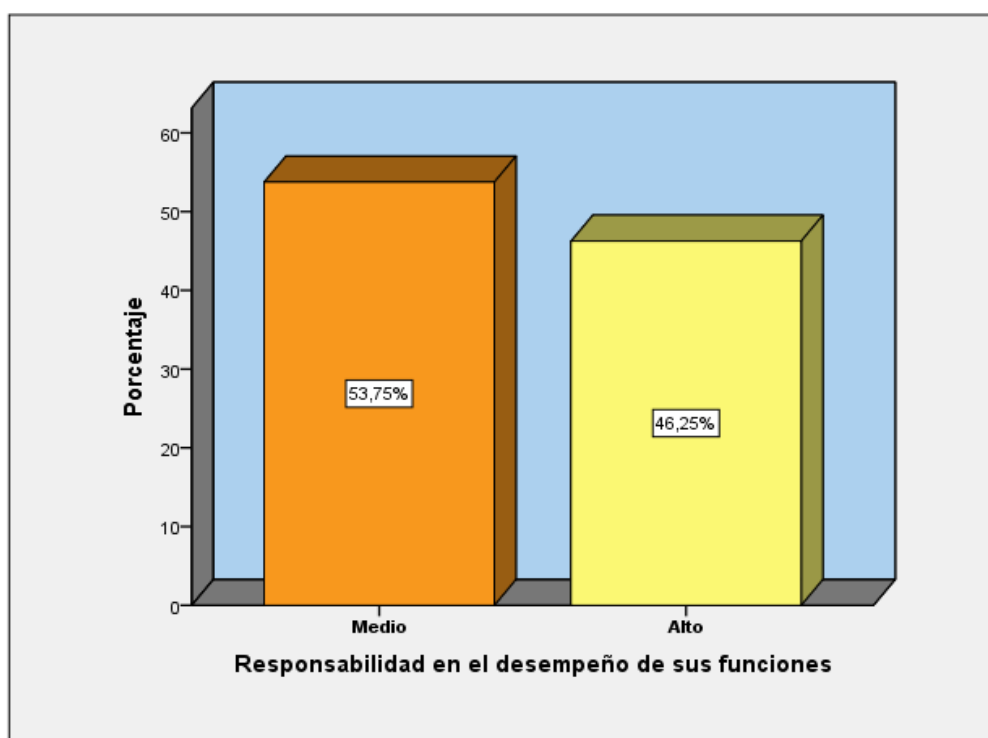


Figura 9. Niveles de frecuencias de la responsabilidad en el desempeño de sus funciones en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se observa en la tabla 17 y figura 9, de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 53,8% = 43 profesores) se ubica en el nivel medio y (el 46,3% = 37 profesores) se halla en un nivel alto en la dimensión de responsabilidad en el desempeño de sus funciones de la I.E N° 20150 Mariscal Benavides.

3.1.10. Relaciones interpersonales

Tabla 17

Nivel de la relación interpersonal en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	30	37,5
Alto	50	62,5
Total	80	100,0

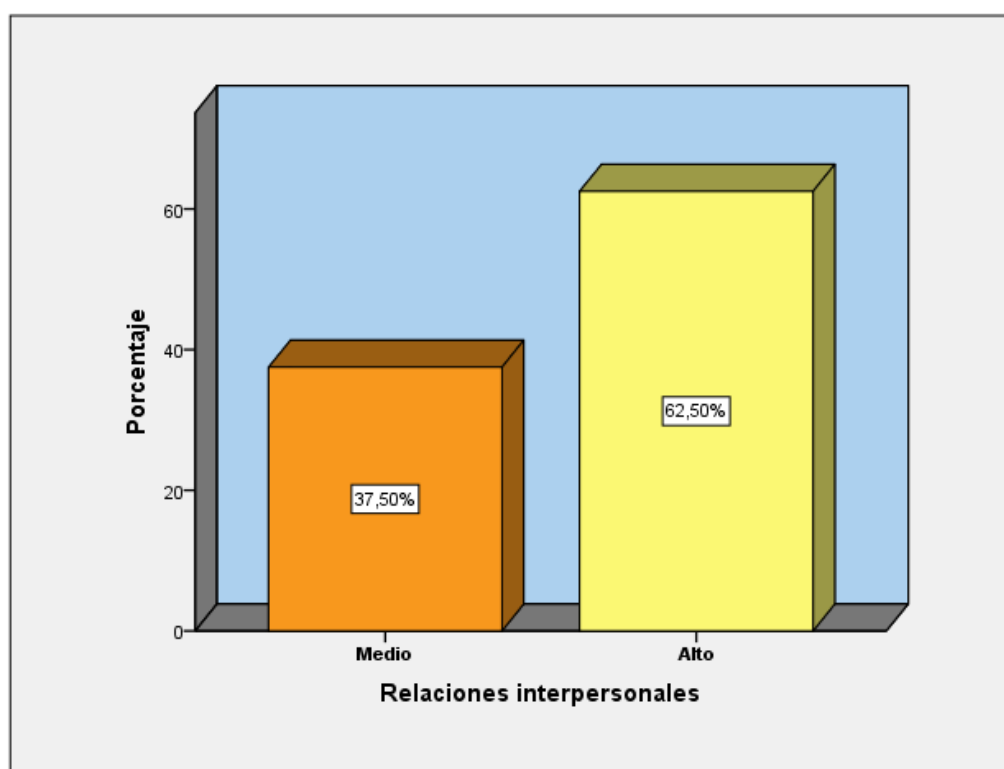


Figura 10. Niveles de frecuencias de la relación interpersonal en la I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Se evidencia en la tabla 18 y figura 10, de un total de 80 profesores, siendo el 100%, (el 37,5% = 30 profesores) se localiza en un nivel medio y (el 62,5% = 50 profesores) se localiza en un índice elevado en la dimensión de relaciones interpersonales I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

3.2. Resultados de correlación

3.2.1. Clima Institucional y desempeño docente

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

H₁: Existe relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Tabla 18

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: el clima institucional y el desempeño docente en docente de la institución educativa.

Correlaciones			Clima institucional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,264*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,264*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De acuerdo a los resultados, se puede indicar una relación Rho de Spearman = 0.264 entre ambas variables: el clima institucional y el desempeño docente manifestando que se encuentra en correspondencia positiva y con un nivel de correlación media.

Regla de decisión:

Los resultados indica que $p=0.018$ entonces $p < 0.05$, por lo que se señala una relación significativa, es así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces el clima institucional está estrechamente vinculado y presenta una relación positiva y significativa con el desempeño docente I.E N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

3.2.2. Comunicación y desempeño docente

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

H₁: Existe relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Tabla 19

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: comunicación y el desempeño de docentes de la institución educativa

Correlaciones			Desempeño docente	
			Comunicación	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,225*
		Sig. (bilateral)	.	,045
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,225*	1,000
		Sig. (bilateral)	,045	.
		N	80	80

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

De acuerdo a los resultados, se puede indicar una relación Rho de Spearman = 0.225 entre las variables: comunicación y el desempeño docente por lo que se indica relación positiva y escala de correlación media.

Regla de decisión:

La significatividad de $p=0.045$ muestra que $p < 0.05$, por lo que se señala que la relación es significativa, por otro lado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Entonces, la comunicación está estrechamente vinculada y presenta relación positiva y significativa con el desempeño docente en la I.E. N° 20150 M.B., Lunahuaná – 2019.

3.2.3. Motivación y desempeño docente

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la motivación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

H₁: Existe relación entre la motivación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: motivación y el desempeño docente en profesores de la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Correlaciones			Desempeño docente	
			Motivación	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,362**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a los resultados, se puede indicar una relación de Rho de Spearman = 0.362 entre las variables: motivación y el desempeño docente indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación media.

Regla de decisión:

Los resultados indica que $p=0.001$ muestra que $p < 0.05$, por lo que se señala una relación es significativa, es así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Entonces la motivación está estrechamente vinculada y presenta una relación positiva y significativa con el desempeño docente IE. N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

3.2.4. Confianza y desempeño docente

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la confianza y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

H₁: Existe relación entre la confianza y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Tabla 21

Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: confianza y el desempeño docente en docentes institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Correlaciones			Desempeño	
			Confianza	docente
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Como producto del análisis estadístico se encuentra la existencia de una relación de Rho de Spearman =0.352 entre las variables: confianza y el desempeño docente indicándonos que existe una relación positiva y con un nivel de correlación media.

Regla de decisión:

Los resultados indica que $p=0.001$ muestra que $p < 0.05$, lo cual permite indicar que la relación es significativa, es así que se rechaza la hipótesis nula se admite la hipótesis alterna. Entonces la confianza está estrechamente vinculada y presenta relación positiva y significativa con el desempeño docente IE. N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

3.2.5. Participación y desempeño docente

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

H₁: Existe relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Tabla 22

Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: participación y el desempeño docente en docentes institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Correlaciones			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000	,441**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,441**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De acuerdo a los resultados, se puede indicar una relación Rho de Spearman = 0.441 entre ambas variables: participación y el desempeño docente indica relación positiva y nivel de correlación media.

Regla de decisión:

Los resultados indica que $p=0.000$ muestra que $p < 0.05$, lo que se señala una relación significativa, es decir se refuta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Entonces la participación está estrechamente vinculada y presenta una relación positiva e importante con el desempeño docente IE. N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

IV. Discusión

Discusión

Como fruto de la investigación se pudo evidenciar que en la aplicación del estudio de investigación se encuentra una relación óptima en correlación media entre ambas variables.

Por tanto, las variables en estudio están estrechamente relacionadas. Similar al resultado de la investigación de Sánchez (2016), en su trabajo titulado, clima Institucional y su relación con el desempeño del docente en educación secundario de la I.E. “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016. Al utilizar la reciprocidad paramétrica de Pearson a los resultados se puede evidenciar relación moderada entre las variables de clima institucional. Podemos considerar que la información obtenida en la prueba de correlación, confirman que en la proporción en que mejore el clima institucional obviamente enriquecerá la labor docentes.

De Gutierrez (2018), El resultado de la investigación que presenta; “Clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima 2018”, inferimos que hay relación entre ambas variables. Este trabajo de investigación se encuentra enmarcada dentro del tipo no experimental y diseño correlacional, donde se utilizó como medio para obtener información el cuestionario, los datos fueron los insumos para desarrollar la prueba de correlación. Según los resultados del tratamiento estadístico permiten decir que existen suficientes certezas para decir que existe relación importante entre ambas variables de estudios. Así mismo Montoya (2016), encuentra una similitud en su investigación tomo como variables el ambiente organizacional y la valoración del desempeño del personal cuyo objetivo fue el efecto que tiene el clima sobre el desempeño en los trabajadores utilizando como sistema de recojo de información el estudio de casos con la aplicación de cuestionarios y focus group, por lo cual la deducción de que hay un nexo muy estrecho entre el clima organizacional llamado también clima laboral y el desempeño de los profesionales de la educación.

A nivel internacional también tenemos resultados que coinciden con la indagación de Luengo (2013), cuya indagación sobre, Clima organizacional y desempeño profesional nivel inicial, aplicó un tipo de estudio descriptivo y correlacional el cual muestra a manera de objetivo general indagar la existencia de relación entre ambas variables en el nivel preliminar del Municipio - Mara, en el

estado de Zulia. Según los resultados de que los valores se incrementaron en la primera variable, el cual hizo posible que la segunda variable se incremente en forma significativa. Por lo tanto, dichos resultados indican que debe promoverse y construir un ambiente institucional armonioso y así el desempeño laboral mejorará.

El estudio concluyó que la motivación es una pieza importante en la determinación del clima institucional. Por tanto, para tener una buena efectividad en una organización debe mantener una óptima comunicación que también es otra dimensión importante para el clima institucional. Respecto a las hipótesis específicas, los resultados obtenidos mediante el estadígrafo se pueden observar que hay valores similares en todas las dimensiones, donde se concluye que existe evidencias estadísticas suficientes para decir que están presentes un vínculo significativo entre la participación, confianza, motivación y comunicación y el desempeño docente. Asimismo, se concluye que presenta concordancia positiva y un nivel de correlación media entre las dimensiones pertenecientes a la variable principal.

V. Conclusiones

Conclusiones

Primera:

Que el análisis que arrojo los resultados presenta evidencias entre las variables con la correlación media ($Rho=0.264$, $p\text{-valor}=0.018$) asociadas a ambas variables del problema general, admitiendo la hipótesis alternativa y rechazándose la hipótesis nula.

Segunda:

Se evidencia una correspondencia positiva, con un nivel de correlación media ($Rho=0.225$, $p\text{-valor}=0.045$) entre ambas variables; la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019, admitiéndose la hipótesis alternativa y rechazándose la hipótesis nula.

Tercera:

Las evidencias nos permiten decir que se encuentra una relación positiva y un nivel de correlación media ($Rho=0.362$, $p\text{-valor}=0.001$) relacionada a las variables, de motivación y el desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019, aceptando la hipótesis alternativa e impugnando la hipótesis nula.

Cuarta:

Los resultados de la investigación nos llevan a poder afirmar la existencia de relación positiva y nivel de correlación media ($Rho=0.352$, $p\text{-valor}=0.001$) entre las variables la confianza y el desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019, admitiéndose la hipótesis alternativa y desestimando la hipótesis nula.

Quinta:

Existen suficientes evidencias para concluir que se encuentra relación positiva con un grado de correlación media ($Rho=0.441$, $p\text{-valor}=0.000$) entre las variables; participación y el desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019, aceptándose un supuesto alternativo y rechazándose la hipótesis nula.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

Primera:

Comunicar los resultados de las indagaciones a la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides del distrito de Lunahuaná, concientizándole para un mejor trabajo colaborativo.

Segunda:

Se debe fomentar entre los docentes la aplicación de estrategias de enseñanza adecuadas que favorezca el aprendizaje significativo en los alumnos de la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides del distrito de Lunahuaná.

Tercera:

En la tercera conclusión se puede manifestar que las evidencias demuestran relación entre comunicación y el desempeño docente, por lo que se recomienda propiciar estrategias de comunicación y participación de docentes que favorezca el progreso del clima institucional.

Cuarta:

En la cuarta conclusión se sugiere propiciar estrategias de interacción que favorezcan la confianza de los componentes de la comunidad educativa en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides del distrito de Lunahuaná.

Quinta:

Por último, es evidente la relación; dimensión motivación y variable desempeño docente, donde se recomienda planificar actividades curriculares y extracurriculares que propicien en los docentes motivación y que se sienta empoderado en el equipo de trabajo.

VII. Referencias

Referencias

- Andújar, C. (2018). Clima laboral y desempeño en los educativos particulares de Innova Schools. San Miguel.
- Alvarado, J. (2003). *Influencia del Liderazgo en la competitividad de las Organizaciones peruanas*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. Revista de Psicología del Deporte 2000. Vol. 9, núm. 1-2, pp. 123-133 ISSN: 1132-239x
- Cisneros, D. (2016). La evaluación del desempeño profesional del docente como Una de las aristas de la calidad educativa. <https://revistas.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/download/1701/1690>.
- Cuesta, M. (2009). *Introducción al muestreo*. Universidad de Oviedo.
- Dialnet, (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de Intervenc- 5156978.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Gutiérrez, J. (2018). Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/26585>.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, T. (2014). Incidencia de las habilidades sociales en las relaciones Interpersonales de docentes del Instituto Nacional de Educación San Antonio Suchitepéquez. Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del profesional en Centros de Educación Inicial. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Martín, M. (2000). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. <https://www.raco.cat/index.php/Educator/article/download/20736/20576>.
- Menarguez, J.(2004). Descripción del clima organizacional en equipos de atención Primaria de una comunidad autónoma. Madrid-España: Fundación Index
- Mendoza, A. (2011). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de inicial de la Red N° 09 – Callao.

- Minedu (2014), Marco del buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes.
- Minedu, (2016). Marco de buen desempeño docente. Lima: Minedu.
- Montoya, D. (2016). Clima organizacional y la evaluación del personal en una empresa de servicios turísticos: Caso Pts. Perú. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7490>.
- Palomino, J, Peña, J, Zevallos, G y Orizano, L. (2015). Metodología de la Investigación – Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. Lima, Perú. Editorial San Marcos.
- Placencia, M. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en educación Secundaria, Red 2, Ugel 01, San Juan de Miraflores. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/24752>.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en Instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla.
- Salluca, L. (2010). Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención de Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/123456789/1306>.
- Sandoval, K. (2015). Clima institucional y desempeño docente de una institución Educativa particular, con sedes en Puente Piedra, Carabayllo y Santa Rosa. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5680>.
- Sánchez, J. (2016). Clima institucional y desempeño docente del nivel Secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito Bellavista 2016. Recuperado en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25607>.
- Silva, (2011). El rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara serrano de Maridueña Cantón Huaquillas de la Provincia de el Oro en el periodo lectivo 2010 – 2011. Recuperado en: <http://hdl.handle.net/10644/2868>.
- Valdés, H. (2003). La evaluación del desempeño docente: Un pilar del sistema de la calidad de la educación en Cuba.
- Valdés, H. (2004). El desempeño del Maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2009). Evaluación de la calidad de la educación en Cuba – Educa. [:www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/4743.pdf](http://www.cubaeduca.cu/media/www.cubaeduca.cu/medias/pdf/4743.pdf)

Viñas, J. (2004). Conflictos en los centros educativos: Cultura educativa y mediación para la convivencia.

Zanz, J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. Recuperado de: <http://repositorio.una.edu.ni/id/eprint/4744>.

Anexos

Anexo 01 : Matriz de consistencia

Título: Relación entre el clima institucional y desempeño docente, Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná - 2019

Autor: Huber Agustín Candela Cubillas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general: ¿Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019? Problemas específicos Problema específico 1 ¿Existe relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019? Problema específico 2 ¿Existe relación entre la motivación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019. Objetivos específicos Objetivo específico 1 Establecer la relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019. Objetivo específico 2 Establecer la relación entre la motivación y	Hipótesis general: Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019. Hipótesis Específicas Hipótesis específica 1 Existe relación entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019. Hipótesis específica 2 Existe relación entre la motivación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150	Variable 1: Clima Institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Comunicación	Comunicación / Traslado de información. Rapidez / Agilidad Respeto Aceptación Espacios y Horarios Ocultar Información.	1,2,3,4,5,6		Bajo 6-14 Medio 15-23 Superior 24-30
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	7,8,9,10,11,12,13	1- Muy Bajo 2- Bajo 3- Regular 4- Alto 5- Muy alto	Bajo 7-16 Medio 17-26 Superior 27-35
			Confianza	Confianza Sinceridad	14,15,16,17,18		Bajo 5-11 Medio 12-18 Superior 19-25

Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?	desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.	Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.	Participación	El profesorado propicia la participación	19,20,21,22,23,24,25 26,27,28,29,30		Bajo 12-28 Medio 29-45 Superior 46-60
Problema específico 3	Objetivo específico 3	Hipótesis específica 3		Equipos y reuniones de trabajo			
¿Existe relación entre la confianza y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?	Establecer la relación entre la confianza y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.	Existe relación entre la confianza y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.		Grupos formales e informales			
Problema específico 4	Objetivo específico 4	Hipótesis específica 4		Coordinación.			
¿Existe relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019?	Establecer la relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.	Existe relación entre la participación y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.	Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Capacidades Pedagógica	. Definición, explicación y orientación de los objetivos que imparte. . Selección, organización y tratamientos de los contenidos. . Utilización de medios de enseñanza . Vocación pedagógica . Autoestima	1,2,3,4,5,6		Bajo 6-14 Medio 15-23 Superior 24-30 Bajo 6-14

			Emocionalidad	Capacidad para actuar con justicia y realismo	7,8,9,10,11,12		Medio 15-23 Superior 24-30
				. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.			
				. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases			Bajo 6-14
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.	13,14,15,15,16,17,18		Medio 15-23 Superior 24-30
				. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.		6- Muy Bajo 7- Bajo 8- Regular 9- Alto 10- Muy alto	
				. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.			Bajo 6-14
			Relaciones Interpersonales	. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos	19,20,21,22,23,24		Medio 15-23 Superior 24-30
				. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de géneros, razas y situación			

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Autor : Mario Martin Bris

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: *“Relación entre el Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná - 2019”*, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

SEXO: (F) (M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
	COMUNICACION					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Como considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Como considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	Como inciden los espacios y horarios de la Institución Educativas en la comunicación					
6	En que nivel se oculta información en la Institución Educativa					

	MOTIVACION					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo valora el profesorado su prestigio profesional?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En que grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	En que nivel considera que existe el respeto por los espacios de cada integrante de la Institución					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Cómo considera la utilidad de reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACION					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?					
20	¿Cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Cómo considera la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado de participación de los integrantes de los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?					

26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el numero/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿Cómo evaluaría que existe una buena coordinación entre los docentes de su Institución Educativa?					



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Autor : Héctor Valdés Veloz

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: *“Relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná - 2019”*, desarrollando el cuestionario de Desempeño Docente

SEXO: (F) (M)

EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
 2. No deje preguntas sin contestar
 3. Marque con una aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
	CAPACIDADES PEDAGOGICAS					
1	¿Cómo es su dominio sobre la temática en su grupo?					
2	¿En qué nivel considera que sus clases son interesantes?					
3	¿En que grado comunica claramente sus ideas y reflexiones?					
4	¿En qué nivel utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?					
5	En qué medida utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).					
6	¿En qué medida tiene que llamar la atención a sus alumnos cuando percibe que se aburren y distraen en clases?					
	EMOCIONALIDAD					
7	¿En qué nivel todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?					

8	¿Qué calidad de interés por realizar su propio aprendizaje genera en los estudiantes?					
9	¿En que grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?					
10	¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?					
11	¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?					
12	¿De qué manera Promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?					
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
13	¿Cómo valora su trabajo al realizar proyectos de investigación?					
14	¿Cómo es el Cumplimiento del horario de clase establecido?					
15	¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución?					
16	¿Cuál es el grado de participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional?					
17	¿En qué nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina se encuentra el docente?					
18	¿En que rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?					
	RELACIONES INTERPERSONALES					
19	¿En qué medida demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?					
20	En qué nivel de pertinencia usa el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés.					
21	¿En qué escala propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje?					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes ¿Cómo valora su actitud?					
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. ¿En qué nivel considera Ud. que se encuentra?					
24	¿En qué nivel cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?					

Anexo 03: Certificados de validez de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	✓		✓		✓		
2	¿Como considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Como considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
5	Como inciden los espacios y horarios de la Institución Educativas en la comunicación	✓		✓		✓		
6	En que nivel se oculta información en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo valora el profesorado su prestigio profesional?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿En que grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	✓			✓		✓	
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	✓			✓		✓	
16	En que nivel considera que existe el respeto por los espacios de cada integrante de la Institución	✓			✓		✓	
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	✓			✓		✓	
18	¿Cómo considera la utilidad de reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	✓			✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Participación		Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?	✓			✓		✓	
20	¿Cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	✓			✓		✓	
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	✓			✓		✓	
22	¿Cómo propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓			✓		✓	
23	¿Cómo propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	✓			✓		✓	
24	¿Cómo considera la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	✓			✓		✓	
25	¿Cuál es el grado de participación de los integrantes de los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?	✓			✓		✓	
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	✓			✓		✓	
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?	✓			✓		✓	
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	✓			✓		✓	

29	¿Cómo le parece el numero/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓	
30	¿Cómo evaluaría que existe una buena coordinación entre los docentes de su Institución Educativa?	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **Aplicable después de corregir** ☐ **No aplicable** ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Noemí Corallo Félix DNI: 40184022

Especialidad del validador: 1022-9030

..... Lima, 17 de 02 del 2019.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGOGICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo es su dominio sobre la temática en su grupo?		✓		✓		✓		
2	¿En qué nivel considera que sus clases son interesantes?		✓		✓		✓		
3	¿En qué grado comunica claramente sus ideas y reflexiones?		✓		✓		✓		
4	¿En qué nivel utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?		✓		✓		✓		
5	En qué medida utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).		✓		✓		✓		
6	¿En qué medida tiene que llamar la atención a sus alumnos cuando percibe que se aburren y distraen en clases?		✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: EMOCIONALIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En qué nivel todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?		✓		✓		✓		
8	¿Qué calidad de interés por realizar su propio aprendizaje genera en los estudiantes?		✓		✓		✓		
9	¿En qué grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?		✓		✓		✓		
10	¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?		✓		✓		✓		
11	¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?		✓		✓		✓		
12	¿De qué manera Promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?		✓		✓		✓		


DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Cómo valora su trabajo al realizar proyectos de investigación?	✓		✓		✓		✓	
14	¿Cómo es el Cumplimiento del horario de clase establecido?	✓		✓		✓		✓	
15	¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución?	✓		✓		✓		✓	
16	¿Cuál es el grado de participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional?	✓		✓		✓		✓	
17	¿En qué nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina se encuentra el docente?	✓		✓		✓		✓	
18	¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?	✓		✓		✓		✓	
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿En qué medida demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?	✓		✓		✓		✓	
20	En qué nivel de pertinencia usa el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés.	✓		✓		✓		✓	
21	¿En qué escala propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje?	✓		✓		✓		✓	
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes ¿Cómo valora su actitud?	✓		✓		✓		✓	
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. ¿En qué nivel considera Ud. que se encuentra?	✓		✓		✓		✓	
24	¿En qué nivel cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** ☒ **No aplicable** ☐ **Aplicable después de corregir** ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Juan Carlos Felix DNI: 4084422

Especialidad del validador: Lim. 5, 17 de 03 del 2012



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	✓		✓		✓		
1								
2	¿Como considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Como considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
5	Como inciden los espacios y horarios de la Institución Educativas en la comunicación	✓		✓		✓		
6	En que nivel se oculta información en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo valora el profesorado su prestigio profesional?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿En que grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 3: Confianza										
	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?	✓		✓		✓		✓		
15	En que nivel considera que existe el respeto por los espacios de cada integrante de la Institución	✓		✓		✓		✓		
16	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		✓		
17	¿Cómo considera la utilidad de reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		✓		
18										
DIMENSIÓN 4: Participación										
	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?	✓		✓		✓		✓		
20	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?	✓		✓		✓		✓		
21	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?	✓		✓		✓		✓		
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?	✓		✓		✓		✓		
23										
24	¿Cómo considera la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	✓		✓		✓		✓		
25	¿Cuál es el grado de participación de los integrantes de los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		✓		
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?	✓		✓		✓		✓		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		✓		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	✓		✓		✓		✓		

29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	✓	✓	✓	
30	¿Cómo evaluaría que existe una buena coordinación entre los docentes de su Institución Educativa?	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. FLORENCIA PAUCAR NILO DNI: 40965325

Especialidad del validador: Asesor de Tesis - C.M.D No 2097

..... 13 de 02 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGOGICAS								
1	¿Cómo es su dominio sobre la temática en su grupo?	✓		✓		✓		
2	¿En qué nivel considera que sus clases son interesantes?	✓		✓		✓		
3	¿En qué grado comunica claramente sus ideas y reflexiones?	✓		✓		✓		
4	¿En qué nivel utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?	✓		✓		✓		
5	En qué medida utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).	✓		✓		✓		
6	¿En qué medida tiene que llamar la atención a sus alumnos cuando percibe que se aburren y distraen en clases?	✓		✓		✓		
DIMENSION 2: EMOCIONALIDAD								
7	¿En qué nivel todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?	✓		✓		✓		
8	¿Qué calidad de interés por realizar su propio aprendizaje genera en los estudiantes?	✓		✓		✓		
9	¿En qué grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?	✓		✓		✓		
10	¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?	✓		✓		✓		
11	¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?	✓		✓		✓		
12	¿De qué manera Promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?	✓		✓		✓		

DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Cómo valora su trabajo al realizar proyectos de investigación?	✓		✓		✓		✓	
14	¿Cómo es el Cumplimiento del horario de clase establecido?	✓		✓		✓		✓	
15	¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución?	✓		✓		✓		✓	
16	¿Cuál es el grado de participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional?	✓		✓		✓		✓	
17	¿En qué nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina se encuentra el docente?	✓		✓		✓		✓	
18	¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?	✓		✓		✓		✓	
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿En qué medida demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?	✓		✓		✓		✓	
20	En qué nivel de pertinencia usa el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés.	✓		✓		✓		✓	
21	¿En qué escala propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje?	✓		✓		✓		✓	
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes ¿Cómo valora su actitud?	✓		✓		✓		✓	
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. ¿En qué nivel considera Ud. que se encuentra?	✓		✓		✓		✓	
24	¿En qué nivel cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:	Aplicable [<input checked="" type="checkbox"/>]	Aplicable después de corregir [<input type="checkbox"/>]	No aplicable [<input type="checkbox"/>]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Colquepisco PAVCAR NILO DNI: 40965725

Especialidad del validador: ASESOR DE TESIS CHENO 2097

13 de 02 del 2019

1Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Clima Institucional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?	✓		✓		✓		
2	¿Como considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
4	¿Como considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
5	Como inciden los espacios y horarios de la Institución Educativas en la comunicación	✓		✓		✓		
6	En que nivel se oculta información en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Cómo valora el profesorado su prestigio profesional?	✓		✓		✓		
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
11	¿En que grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?	✓		✓		✓		
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: Confianza		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?		✓		✓		✓		✓	
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?		✓		✓		✓		✓	
16	En que nivel considera que existe el respeto por los espacios de cada integrante de la Institución		✓		✓		✓		✓	
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?		✓		✓		✓		✓	
18	¿Cómo considera la utilidad de reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?		✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Participación		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la Institución Educativa por parte de los profesores?		✓		✓		✓		✓	
20	¿Cuál es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?		✓		✓		✓		✓	
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?		✓		✓		✓		✓	
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?		✓		✓		✓		✓	
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?		✓		✓		✓		✓	
24	¿Cómo considera la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?		✓		✓		✓		✓	
25	¿Cuál es el grado de participación de los integrantes de los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?		✓		✓		✓		✓	
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?		✓		✓		✓		✓	
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la Institución Educativa?		✓		✓		✓		✓	
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?		✓		✓		✓		✓	

29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	✓		✓		✓	
30	¿Cómo evaluaría que existe una buena coordinación entre los docentes de su Institución Educativa?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Se hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *B. Amor Ramo Juan Carlos* DNI: *40139812*

Especialidad del validador: *Metodología*

hasta 13 de 02 del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

J. C. R.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Desempeño Docente

Nº	DIMENSIONES / ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSION 1: CAPACIDADES PEDAGOGICAS		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Cómo es su dominio sobre la temática en su grupo?		✓		✓		✓		
2	¿En qué nivel considera que sus clases son interesantes?		✓		✓		✓		
3	¿En qué grado comunica claramente sus ideas y reflexiones?		✓		✓		✓		
4	¿En qué nivel utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?		✓		✓		✓		
5	En qué medida utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).		✓		✓		✓		
6	¿En qué medida tiene que llamar la atención a sus alumnos cuando percibe que se aburren y distraen en clases?		✓		✓		✓		
DIMENSION 2: EMOCIONALIDAD									
7	¿En qué nivel todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?		✓		✓		✓		
8	¿Qué calidad de interés por realizar su propio aprendizaje genera en los estudiantes?		✓		✓		✓		
9	¿En qué grado el tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional?		✓		✓		✓		
10	¿En qué grado promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?		✓		✓		✓		
11	¿En qué medida posee disponibilidad de tiempo para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?		✓		✓		✓		
12	¿De qué manera Promueve responsablemente el cuidado del medio ambiente?		✓		✓		✓		

DIMENSION 3: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Cómo valora su trabajo al realizar proyectos de investigación?	✓		✓		✓		✓	
14	¿Cómo es el Cumplimiento del horario de clase establecido?	✓		✓		✓		✓	
15	¿En qué nivel se encuentra su aporte al logro de los objetivos de su Institución?	✓		✓		✓		✓	
16	¿Cuál es el grado de participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida Institucional?	✓		✓		✓		✓	
17	¿En qué nivel de participación en actividades (Cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docentes de su disciplina se encuentra el docente?	✓		✓		✓		✓	
18	¿En qué rango considera la planificación secuencial de sus sesiones de clase?								
DIMENSION 4: RELACIONES INTERPERSONALES									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿En qué medida demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?	✓		✓		✓		✓	
20	En qué nivel de pertinencia usa el espacio del curso para que el estudiante realice investigación de acuerdo con su propio interés.	✓		✓		✓		✓	
21	¿En qué escala propicia un ambiente adecuado para el aprendizaje?	✓		✓		✓		✓	
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes ¿Cómo valora su actitud?	✓		✓		✓		✓	
23	Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: Analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. ¿En qué nivel considera Ud. que se encuentra?	✓		✓		✓		✓	
24	¿En qué nivel cree Ud. que sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?	✓		✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] No aplicable [] DNI: 40139812

Apellidos y nombres del juez validador: Barrera Poma Juan Carlos

Especialidad del validador: Metodología

Garate 23 de 02 del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 04: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Análisis de fiabilidad (alfa de Cronbach)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,977	30

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	100,35	393,292	,857	,976
p2	100,45	395,524	,805	,976
p3	100,30	407,695	,743	,977
p4	100,70	399,168	,775	,977
p5	100,30	387,168	,837	,976
p6	101,45	422,892	,054	,981
p7	100,15	394,555	,832	,976
p8	100,40	390,989	,872	,976
p9	100,15	393,608	,808	,976
p10	100,60	399,937	,769	,977
p11	100,40	390,779	,832	,976
p12	100,15	394,345	,897	,976
p13	100,30	398,326	,826	,976
p14	100,30	394,537	,733	,977
p15	100,45	391,313	,869	,976
p16	100,35	395,082	,862	,976
p17	99,95	396,366	,735	,977
p18	100,35	409,503	,670	,977
p19	100,20	409,432	,595	,977
p20	100,30	400,853	,747	,977
p21	100,30	397,905	,839	,976
p22	100,35	401,503	,883	,976
p23	100,45	409,103	,708	,977
p24	100,25	401,250	,804	,976
p25	100,35	397,608	,788	,976
p26	100,15	397,397	,871	,976
p27	100,00	389,368	,818	,976
p28	99,85	405,292	,668	,977
p29	100,55	399,629	,762	,977
p30	100,35	394,766	,872	,976

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	24

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	90,55	186,576	,852	,975
p2	90,30	187,168	,742	,976
p3	90,30	181,168	,886	,975
p4	90,40	181,516	,893	,975
p5	90,50	182,263	,817	,975
p6	91,05	187,103	,494	,978
p7	90,25	182,303	,864	,975
p8	90,40	182,358	,851	,975
p9	90,25	180,303	,884	,975
p10	89,95	181,208	,815	,975
p11	90,50	182,789	,729	,976
p12	90,20	180,905	,821	,975
p13	90,25	184,829	,819	,975
p14	89,95	187,103	,749	,976
p15	90,30	183,379	,858	,975
p16	90,45	190,892	,618	,977
p17	90,40	184,463	,828	,975
p18	90,35	186,871	,833	,975
p19	89,85	186,871	,723	,976
p20	90,25	182,934	,832	,975
p21	90,25	183,882	,872	,975
p22	89,75	188,303	,718	,976
p23	90,05	182,892	,851	,975
p24	90,10	187,779	,706	,976

Anexo 05: Base de datos

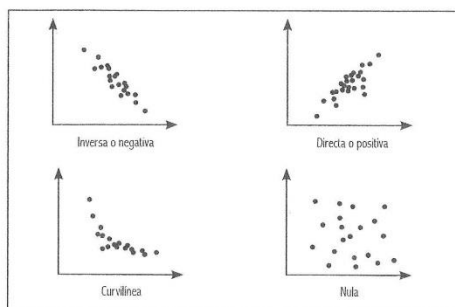
[illegible]

	V2: DESEMPEÑO DOCENTE																														
	DIMENSIONES																														
	CAPACIDADES PEDAGÓGICA						EMOCIONALIDAD						RESPONSABILIDAD EN ELDESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						RELACIONES INTERPERSONALES												
Participa	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	d1v1	d2v1	d3v1	d4v1	V1		
1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	27	26	27	30	110	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	18	19	19	20	76	
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	23	25	25	26	99	
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	30	30	30	119	
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	28	30	28	30	116	
6	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	24	27	24	25	100	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	18	19	20	20	77	
8	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	20	18	24	23	85	
9	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	3	18	17	21	24	88	
10	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	22	25	23	27	99	
11	4	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	21	27	23	27	98	
12	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	25	27	25	26	103	
13	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	27	30	28	29	114	
14	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	25	26	25	28	104	
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	18	72	
16	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	22	25	22	23	92	
17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	24	24	24	90	
18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	22	21	22	24	85	
19	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	18	21	24	23	90	
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	19	18	18	22	77	
21	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	21	22	21	21	85	
22	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	21	19	22	23	85	
23	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	19	23	20	24	86	
24	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	21	24	24	27	96	
25	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	22	24	26	26	98	
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	23	26	26	28	103	
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	23	23	24	93	
28	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	19	22	26	27	94	
29	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	21	24	21	24	90	
30	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	24	24	24	93	
31	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	20	21	20	21	82	
32	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	21	22	22	22	87
33	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	21	24	21	23	89	
34	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	25	27	26	27	105	
35	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	29	24	26	102		
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	23	24	24	26	97	
37	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	22	23	23	21	89	
38	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	28	30	28	30	116	
39	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	24	27	24	25	100	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	18	19	20	20	77	
41	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	20	18	24	23	85	
42	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	18	17	21	24	80	
43	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	22	25	23	27	97	
44	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	21	27	23	27	98	
45	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	25	27	25	26	103	
46	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	27	30	28	29	114	
47	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	25	26	25	28	104	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	18	72	
49	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	22	25	22	23	92	
50	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	24	24	24	90	
51	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	18	21	22	24	85	
52	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	5	4	3	3	18	17	21	24	80	
53	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	22	25	23	27	97	
54	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	21	27	23	27	98	
55	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	25	27	25	26	103	
56	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	27	30	28	29	114	
57	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	25	26	25	28	104	
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	18	18	18	72	
59	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	22	25	22	23	92	
60	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	18	24	24	24	90	
61	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	18	21	22	24	85	
62	4	4	4																												

Anexo 06 : Grado de relación según coeficiente de correlación

ARTÍCULOS DE REFLEXIÓN

Figura1. Tipos de correlaciones



Fuente: Elaboración propia (2014)

MÉTODOS DE CORRELACIÓN

Los métodos de correlación de Pearson y Spearman son técnicas bivariadas que se emplean en situaciones donde el investigador quiere observar representaciones de la información, que permitan establecer similitudes o disimilitudes entre las variables e individuos, para hacer evidente la variabilidad conjunta y por tanto tipificar lo que sucede con los datos. Ejemplos clásicos de correlación podrían ser la relación entre peso y talla, la relación entre horas dedicadas al deporte y percepción de calidad de vida, la relación entre la cantidad suministrada de un fármaco y su correlación con los valores de signos vitales, entre otras.

La correlación de Pearson, mide la fuerza o grado de asociación entre dos variables aleatorias cuantitativas que poseen una distribución normal bivariada conjunta.

Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman)

Es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Éste coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos (n) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias (Elorza & Medina Sandoval, 1999).

La fórmula de este coeficiente es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Siendo:

n = la cantidad de sujetos que se clasifican

x_i = el rango de sujetos i con respecto a una variable

y_i = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

$$d_i = x_i - y_i$$

Es decir que d_i es la diferencia entre los rangos de X e Y (Anderson et al., 1999).

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación (Anderson et al., 1999).

La interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación (Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998):

Tabla1. Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Anexo 06: Constancia emitida por la Institución que acredite la realización del estudio



Ministerio de Educación
Dirección de Educación de Lima
Unidad de Gestión Educativa local N° 08-CAÑETE



Institución Educativa Pública
"MARISCAL BENAVIDES"
C.M.S. 0286377- C.L.E. 353370

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS A LA MUESTRA DE ESTUDIO

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA INTEGRADA N° 20150 "MARISCAL BENAVIDES" CON EL MODELO DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA – JEC; DEL DISTRITO DE LUNAHUANÁ, PROVINCIA DE CAÑETE, JURISDICCIÓN DE LA UGEL N° 08 CAÑETE, DE LA REGIÓN LIMA PROVINCIAS; quien suscribe:

Hace Constar:

Que el Br CANDELA CUBILLAS HUBER AGUSTÍN, realizó la aplicación de cuestionarios con 02 variables para su tesis de su maestría, dirigido al personal docente, en la tesis "Relación con el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019, realizado el día miércoles 6 de marzo del presente año, para optar el grado de Magister en administración educativa:

Se expide la presente a solicitud del interesado, para los fines que estime conveniente.



Cañete, 3 de Abril del 2019.

PROF. JUAN CARLOS SANDOVAL JULIÁN
DIRECTOR DE LA I.E.P N° 20150
"MARISCAL BENAVIDES"

<http://www.mariscal-benavides.com/>

bodasdeoromayo2014@gmail.com

Lunahuaná - Cañete - Lima Provincias
Dirección: Prolongación Santa Rosa N° 100 – Lunahuaná
Teléf.: 378-6018.



Dictamen Final

Vista la Tesis:

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20150 MARISCAL BENAVIDES
LUNAHUANÁ - 2019”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

HUBER AGUSTÍN CANDELA CUBILLAS


Considerando:


Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 05 de abril del 2019


Mg. Pedro Félix Novoa Castillo
Asesor de la tesis


Mg. Julio Bernal Pacheco
Revisor de la tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná - 2019**, presentado por **Huber Agustín Candela Cubillas** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de agosto del 2019



Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672

Feedback Studio - Google Chrome

https://evunitin.com/app/calaver/70=11477412978u=1086632908&student_user=118u=Eding=es

feedback studio

Huber Agustín Candela Cubillas

RELACION ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 20150 - MARIACA

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACTOR 13.00 DE INGRESO 4.70

PROGRAMA ACADÉMICO DE INGENIERIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Relacion entre clima institucional y desempeño docente en la Institucion Educativa N° 20150 Mariaca Lumbiniar - 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Magister en Superintendencia de la Educación

ALUMNO: NAYIB

3. HUA, Agustín Candela (Cubillas, Huber) 3.0000000000000000

4. NAYIB

5. NAYIB R.M. Nuevo Chala 306210 90000000000000000000

6. TESIS DE INVESTIGACION

7. TESIS DE INVESTIGACION

2019

Text-only Report

High Resolution

Activado

ES

06:31 p.m.

Resumen de coincidencias

24 %

1

repositorio ucv.edu.pe

10 %

>

2

Entregado a Universidad...

9 %

>

3

Entregado a Universidad...

3 %

>

4

repositorio ucv.edu.pe

<1 %

>

5

Entregado a Universidad...

<1 %

>

6

repositorio unific.edu.pe

<1 %

>

7

documents.mx

<1 %

>

8

core.ac.uk

<1 %

>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Candela Cubillas Huber Agustín

D.N.I. : 06276541

Domicilio : Av. Tacna - Condoray - 328 - Lunahuana'

Teléfono : Fijo : 2841029 Móvil : 988178147

E-mail : cc_disponible@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Administración de la Educación

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Candela Cubillas Huber Agustín

Título de la tesis:

Relación entre el clima institucional y desempeño docente

en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides

Lunahuana' - 2019.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Candela Cubillas

Fecha :

11-06-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Huber Agustín Candela Cubillas

INFORME TITULADO:

Relación entre el clima Institucional y desempeño docente
en la Institución Educativa N° 20150 Maniscal Benavides
Lunahuana - 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 12 de abril de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



A. G. C.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN